PLAN DE ESTUDIOS: **Licenciatura en psicología**	**FECHA DE ACTUALIZACIÓN DE LA UDI:** (no aplica para nuevos programas)
UNIDAD DIDÁCTICA: **Integración y formación de personal**	**SEMESTRE: 7°.y 8°.**
CRÉDITOS: 5	**RESPONSABLE(S) DE LA UDI:**
HORAS/SEMANA: **Intervención docente** | **Total** **Teoría** | | **Práctica** | | **5**	**MODALIDAD:** Presencial (**X**) A distancia ( ) Hibrida ( )
ETAPA DE FORMACIÓN: Básica o inicial ( ) Disciplinar ( ) Especialización o terminal (**X**) Optativa ( )	**EJE CURRICULAR o LGAC (en caso de posgrado de investigación)**
UDI's PRECEDENTES:	**UDI's SUBSECUENTES:**

COMPETENCIA DE LA UDI:	Integrar la gestión del capital humano con las estrategias de la organización, permitiendo incrementar la productividad y competitividad de las mismas.
CONTRIBUCIÓN DE LA UDI AL PERFIL DE EGRESO	

SABERES ACTITUDINALES	

UNIDAD DE COMPETENCIA 1 **La gestión estratégica el Capital Humano**	
DESEMPEÑOS	Analizar el papel estratégico de la gestión del capital humano y su contribución de la ventaja competitiva de la empresa, así como el estudio de los modelos organizacionales formales del departamento de Gestión del Capital Humano, o la denominación que este reciba.

UNIDAD DE COMPETENCIA 2 **Planeación estratégica del Capital Humano**	
DESEMPEÑOS	Examinar las etapas del proceso de planeación del Capital Humano dentro de una organización, cuyo objetivo es anticipar las necesidades de personal, en función de las competencias que la organización requiera, según sus estrategias así como el impacto de los cambios en el entorno

UNIDAD DE COMPETENCIA 3 **Proceso de integración de personal**	
DESEMPEÑOS	Analizar y descubrir los puesto como elemento de entrada para el proceso de integración del Capital Humano, al estudiar funciones, responsabilidades y competencias que cada puesto demanda y su inserción dentro de la estructura organizacional.

UNIDAD DE COMPETENCIA 4 **Capacitación y desarrollo del Capital Humano**	
DESEMPEÑOS	Rescatar los aspectos legales de la capacitación de las organizaciones, así como el proceso de detección de necesidades de capacitación y desarrollo, indispensables para la integración de los planes y programas y su posterior evaluación.

UNIDAD DE COMPETENCIA 5 **Evolución del desempeño del Capital Humano**	
DESEMPEÑOS	Integrar los elementos necesarios para realizar una evaluación integral del personal, que proporcione una descripción exacta y confiable de la manera en que los empleados se desempeñan en el puesto.

UNIDAD DE COMPETENCIA 6 **Compensaciones o remuneraciones**	
DESEMPEÑOS	Conocer los factores que se deben tomar que se deben tomar en cuenta para definir los niveles salariales. Además de reflexionar sobre el impacto que las remuneraciones tienen en los costos laborales y su influencia para atraer, mantener y motivar al personal dentro de una organización.

ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE	1. Exposición por parte del maestro. 2. Mapeo de secuencias y procedimientos 3. Mapeos mentales, semánticos y conceptuales 4. Elaboración de reportes auténticos de búsqueda, selección y análisis de la información documental. 5. Proyecto de investigación. 6. ABP (Planteamiento y/o solución de problemas reales o auténticos) 7. Glosario de términos para uso diario de su profesión. 8. Casos. 9. Presentación y conferencias con apoyo de TIC. 10. Trabajo colaborativo. 11. Portafolio de evidencias de aprendizaje 12. Demostración de desempeño. 13. Elaboración de productos.

REQUERIMIENTOS DIDÁCTICOS Y ESCENARIOS	• Aula • Internet • Auditorio • Cámara de Gesell • Expresas
	• Mesas • Sillas • Computadoras • Libreta • Plumas varios colores

EVALUACIÓN:

LINEAMIENTOS DE EVALUCIÓN Y CERTIFICACIÓN
• Parcial 1. Tareas 10% 2. Investigación y exposición 20% 3. Asistencia 5% 4. Portafolio de evidencias de aprendizaje plataforma GoConqr 20% 5. Casos prácticos 10% 6. Examen corto 5% 7. Reporte de prácticas 30% • Final 1. Promedio de actividades 70%

BIBLIOGRAFÍA:

1. Alles Martha. Desarrollo del talento Humano basado en competencias. Ed. Gámica
2. Arias Galicia Fernando. Administración de recursos humanos. Ed. Trillas 6. Arias Galicia, Heredia Espinosa. Administración de Recursos Humanos, para el alto desempeño. Ed. Trillas
3. Beteman. T. By Scott A. Snell. Administración. Una ventaja competitiva. Mc. Graw Hill.
4. Chiavenato. Idalberto, Gestión del talento humano. Mc. Graw Hill.
5. Chiavenato. Idalberto, Administración de Recursos Humanos. Mc. Graw Hill.
6. Chudren Sheman. Administración de Personal. Ed. CECSA.
7. Córdoba Largo Alejandro, El reto de la Gestión Empresarial. Ed. Deusto.
8. Dessler. Gary (2009) Administración de Recursos Humanos 11 ed. México, Pearson.
9. Ernandez López Javier, Gestión por competencias. Un modelo estratégico para la Dirección de Recursos Humanos. Ed. Prentice Hall
10. Fitz-enz, Jac. Como medir la Gestión de los Recursos Humanos Ed. Deusto
11. Gomez Mejia, Luis, David Balkin, Robert Cardy. (2008) Gestión de recursos humanos. 5ª ed. España: Pearson. Prentice Hall
12. Heneman, Schwab Fassum y Dier. Administración de Recursos Humanos y Personal. Ed. CECSA.
13. Hernandez, Suerdik. Chruden, Shrman. Administración de Personal, Organización y Remuneración en el trabaj. Ed. Iberoamericana.
14. Kenneth L. Murnnel. Nerdht. Empowerment para su equipo. Ed. Mc Graw Hill.
15. Kotter. Jhon. El factor. Liderazgo. Ed. Norma 14. Rodriguez, Valencia Joaquin. Aministración Moderna de Personal. Ed. Thomson.
16. Sanchez Barriga Francisco, Técnicas de Administración de Recursos Humanos. Ed. IPN.
17. Sikula y Mc Kenna. Administración de Recursos Humanos, conceptos prácticos. Ed. Limusa.
18. Society for Human Resource Management, Shawn Fegley (2007). Talent Management Staffing Research,Edition ilustrate: Orginal from Cornell University
19. Weether y Davis Administración de Personal y Recursos Humanos. Ed. Mc Graw Hill.